

# 新たな教育政策：現代 G P におけるキャリア教育の取組みについて

## - インターンシップ制度の比較検討 -

### Comparative Analysis Of Internship-Programs On Modern Educational Good Practice Policy

藪 下 武 司

Takeshi YABUSHITA

文部科学省現代 GP のキャリア教育および産官学連携分野では、各大学のキャリア教育の一環として、様々な形態のインターンシップ制度が考案され実行されている。本研究では、全国的な取組みの中でも、インターンシップをその中心に考えた県立広島大学、長野高等専門学校等、とキャリア教育の一環として新たなインターンシップ制度を考案した倉敷芸術科学大学、京都工芸繊維大学等を比較検討した。また取組の評価が公表されたものについてはその検討も行う。さらに本学の学生評価の結果と取組みを考察した上で、今後本学のインターンシップに参考となるいくつかの事例を検討し、新たな制度の可能性を探ることを目的とする。

キーワード：新たな教育政策、現代 G P、キャリア教育、インターンシップ、産官学連携

#### 1 はじめに

本稿の目的は、文部科学省現代 GP の「人材交流による産官学連携」分野（平成 16～17 年度）、「実践的キャリア教育の推進」分野（平成 18～19 年度）における取組みの中で、インターンシップをその内容に置き、また取組みに対する学生の評価等その効果が明らかにされている取組みに関してはその効果について調査すること、またそれらの中で本学の今後のインターンシップの取組みに応用できる実践例があるかどうかを検討することである。（注 1）

現代 GP「実践的総合キャリア教育の推進：テーマ 5」では、「学生の高い職業意識・能力の育成を目的とし、実践的かつ体系的なキャリア教育を組織的に行う」ことをその趣旨・目的としている。この「実践的」とは、学生一人一人の職業に対する意識や能力を直接的に高めること、「総合」とは、正課および正課以外の活動を含めて展開されるキャリア形成のための総合的な取組み、を意味する。取組みの審査方針では、大学と企業等・学内の組織的な連携体制、現実性が明確かどうか、教育目標及び教育課程との関係、学生に対する教育・指導体制等が実現できる内容であることが重要である。また教育の社会的効果等は、取組みの成果が他大学に波及効果をもたらす、わが国の高等教育の質的向上に寄与することを期待するものである。（注 2）

（注 1）「特色 GP」が、継続的に実績を上げている取組みを対象としているのに対して、「現代 GP」は、実

績にこだわらず、テーマの趣旨・目的に沿った確実な実施計画のもとに、新たな高等教育改革に資することが期待できる取組みを対象としている。荻上(2006)、p.37。

（注 2）現代 GP は、選定されることに意義があるのではなく選定された取組みをどのように展開していくか、またそれを社会に広く情報公開していくことが重要である、と指摘している。天野(2006)、p.10。

#### 2 GP 各大学の取組み - 他大学の実践例 -

##### 2.1 各大学における現代 GP インターンシップの取組み

現代 GP「人材交流による産官学連携」、「実践的キャリア教育の推進」分野における、インターンシップ制度の位置づけをみて、大きく以下の 3 つに分類したいと考える。各大学の特色ある取組みを、いくつかに分類することは難しいが、ここでは現代 GP におけるキャリア教育の中で、どの程度インターンシップに重点が置かれているかによって分類してみる。（注 1）

（ ）の分類：各大学のキャリア教育の中で、インターンシップ制度を中心に取組みの研究対象としているもの。

（ ）の分類：従来実施していた当該大学のインターンシップ制度の一部を改正し、キャリア教育全体の中で新たな試み、新たな展開、再検討をしようとするもの。

（ ）の分類：従来のインターンシップ教育はそのまま継続し、現代 GP では、それ以外のキャリア教育科目の大幅な見直しや新設により、新たな特色を出そうとする取組み。



な問題点が判明したが、結果として現代GPは、「国際協力の実践という大きなインセンティブを本学に与えた」と評価している。(注5)

その他、長崎大学工学部では、学部の特徴であるものづくり教育と、安全・安心教育の融合とを、長崎地域特有の問題として「地域に学ぶ教育」を通して、総合的・実践的キャリア教育で行う。具体的には、産官学連携プロジェクト実習、国内国外インターンシップ等を地域との連携により行う。

( ) の分類では、京都工芸繊維大学、東北福祉大学等、インターンシップを長期間に延長する、海外実習の強化、必修科目化など新たなインターンシップの取組みが見られる。多くの大学の取組みがこの分類に当てはまる。

#### 京都工芸繊維大学の取組み

本プログラムは、大学の教育理念である「知性と感性の響きあい」、「伝統文化と先端科学の融合」の具現化を目指し、伝統工芸の匠の技を心の目で見るとい体験学習を通し、伝統工芸に内在している知恵を活かし先端技術と組み合わせる「ものづくり」を推進できる人材を育成したいと考えている。特に一般市民にも開放された「京都学」を中心に、学生には「京の伝統工芸 - 技と美 -」「同 - 知と美 -」(インターンシップ)を経験させている(図2参照)。

インターンシップ先として、清水焼 西陣織・組紐 調べ緒 京弓 京壁 京瓦 友禅 茶道(裏千家) お香 鯉のぼり、等があり、5~6人のグループでインターンシップを行う。なおGP報告書もこれらの伝統工芸(匠の技)を経験したインターンシップ報告が中心に書かれている。(注6)

その学生の報告には、「昨年に続き今年も参加。年ごとにすばらしさが上昇」、「文化を学ぶ側、友人を迎える側の私たちが当たり前のことができないことを、とても歯がゆく感じる」、「私はいかに日本のことを知らないのか実感させられた」、「授業というものが『業を授かる』

ものならば、僕にとって大学に入学して以来もっとも密度の濃い授業でした」等、学生の評価(実習への参加効果)を挙げればきりがなかった。

#### 倉敷芸術科学大学の取組み

この取組みは、総合的キャリア教育の実践を集大成し、4年生を主たる対象に自立挑戦プログラムとして「職務体験」をさせようとするものである。一般のインターンシップとは異なり、本学学生が当地域の街中の本学出先機関を拠点に、3学部8学科の学生の協働による企画運営で、倉敷チボリ公園や美観地区での店舗経営、芸術分野等各種イベントの開催、会社設立の試み等をさせようというものである。

文科省からの評価として、「従来2~3回生が中心であったインターンシップを、4回生に極めて実践的な取組みをおき、学生生活の最後の段階に、経済社会にソフトランディングすることを意図し、社会とうまく接続する実践的取組み」としてのユニークさが、評価の対象になった。また、外部評価体制の充実も他大学を超えたものがあると考えられる。(注7)

「平成20年度活動報告(概要)」による、「小中高大連携による学校インターンシップの推進」の学生評価は、「プロジェクト参加後に身についたことは何か」に対して、「行動力、年上の人と話す楽しさ、自分から積極的に話しかけるようになったこと」、「これから更に何を身につけていきたいか」に対しては、「言葉遣い、コミュニケーション能力、積極性」等が挙げられ、「具体的に役立ったこと」に対しては、「コミュニケーション能力があがり就職活動を行うことができた」との回答があった。

#### 追手門学院大学の取組み

大学2年次からの意識付けとして「プレインターンシップ」を設け、地元茨木市で開催される短期間のイベントに企画から事後処理まで参加することで、ミニ就労体験を経験し3年生へとつなげている。

3年次は、実社会の具体的な就業体験などによる働くことの意味や実態を、実感を持って把握し、社会で求められるスキルの修得へつなぐことを狙いとする。「キャリア形成論1、2」「インターンシップ1、2」の4科目を継続的に履修することが効果的な学習である。また、合計11の「コース別(実践研究)」授業では、ビジネスと専門職の2つのカテゴリーを設け、その道のプロであるコース担当講師により事前・事後指導が行われる。

課題としては、「平成12年以降、実習機会の提供という普及・拡大基調は順調な成功を収めてきたが、質の追求をめぐる新たな検証の時期に達したと思われる」と、今までの量的参加人数の増加から、質の向上へ向けて検討する時期だと判断している。(注8)

		プランニング力	デザイン力	コミュニケーション力	マネジメント力
1年次	KIT入門				
2年次	前期	京都ブランド創生(IT教育科目)			
	後期	マーケティング論(専門科目)			
	前期	京の意匠(IT教育科目)			
	後期	消費行動論(専門科目)			
3年次	前期	京都デザイン・ストラテジー(専門科目)			
	後期	デザイン・マネジメント(専門科目)			
	前期	デザイン・経営工学(専門科目)			
	後期	京のまち(IT教育科目)			
4年次	前期	経営戦略論(専門科目)			
	後期	京都ブランド(専門科目)			
	前期	京の伝統工芸 - 技と匠(IT教育科目)			
	後期	卒業研究(京都ブランド関連研究を導入)			
大学院	1年次	デザイン・マーケティング論(専門科目)			
	2年次	デザイン・マネジメント小論文 I、II (専門科目)			
	3年次	修了研究(京都ブランド関連研究を導入)			
	4年次	卒業研究(京都ブランド関連研究を導入)			

図2 京都工芸繊維大学(2008)「平成18年度現代GP『京の伝統工芸 - 技と美』『京の伝統工芸 - 知と美』報告書。



## 同志社大学の取り組み

取組みの中心にある複合的キャリア形成支援プログラムは、「キャリア形成プロジェクト」「インターンシップ」「ボランティア活動」の3つの独立プログラムによって構成され、学生の成長段階とニーズに対応した教育方針・内容の提供を目的とする。1～2年生向けの「1日インターンシップ」、「トライアルインターンシップ」を経験後、3年生向け「キャリア形成インターンシップ」で実践的なプログラムに参加し、業界、企業、仕事理解を深め、自分の強み弱み、適職を発見する。

インターンシップ効果として、学習活動を実社会での体験と融合することにより、学生の学習意欲を向上、職業意識形成を促進する効果を期待する。(図3参照)



図3 同志社大学(2007)「アクションプラン主導型発見的キャリア教育」報告書

## 東北福祉大学の取り組み

東北福祉大学の取組み内容は、自ら関わる、自ら考える・気づく、アクションを起こす、の3つを基本方針(目的)とし、「職場でたくましく活躍できる人材で、そのために「社会力」的視点からの総合キャリア教育が最も有効かつ最適な人材育成プログラム」であると考えた。それは、既存のキャリア教育に加え、新たに「キャリア形成実践講座」等を開講し、学年次別のリエゾンと、直接社会とのかかわりによる職業意識の向上と実践力強化のためのインターンシップ、ボランティア、直接企業との連携及び実学実習という社会的横のリエゾンにより、総合的(サーキュラーのリエゾン)に、社会人としての基礎力ないし人間力の向上を図る。(注9)

企業向けのWEBアンケートの結果より、企業にとって大学との連携は概ね肯定的であった。課題としては、企業においてもインターンシップに加えて、人材育成支援やキャリア関連講座への参加、人事交流に関する連携も必要との意識が強い。これらの未実現の課題が今後に残された。(注10)

## その他の取組み

長岡大学の取組みは、「本学で学ぶ若者の職業意識と、

中越地域の産業界が必要とする人材ニーズのギャップを踏まえ、県内企業が実際に採用したいキャリアを身につけた人材を開発・育成するものである」。その中心は、少人数ゼミナールでの「ビジネス展開能力の開発」、「資格対応型専門教育」、「産学連携実践型キャリア教育」から構成される。

学生のインターンシップ評価から、企業講師、企業見学、インターンシップの順に受講学生の評価が高いことが判明した。現場体験型授業の拡大が学生の満足度を高めていると考えられる。(注11)

阿南工業高等専門学校では「低学年学生への就業指導」「キャリア就職支援室の運営」「企業訪問等による教員のスキルアップ」といった3本柱を充実させ、最終年度には「企業との合同説明会の開催」を行い、PDCAサイクルの一貫として学生、教職員と企業関係者に対するアンケートを実施し、現時点でのプログラムの評価を行う予定である。(注12)

キャリア支援室アンケート結果より、「ビジネスマナーの開催時期」については、「ちょうどよい」、「遅い」といった意見はあったが、「現代GPプログラムはあなたにとって」という問いに対しては、「とても役立った」、「役だった」の合計41%、「参考になった」8%、「ACEセミナーはあなたにとって」という問いに対しては、「とても役立った」、「役立った」の合計47%、「参考になった」22%という結果であった。

学生生活全体の中で、キャリアアップに関わる授業及び体験全体を捉え、学生の課外活動をプレインターンシップとして授業の一貫として捉えるなどの取組みは、これら以外にも富山県立大学、駿河台大学等に優れた取組みが見られ、これらも詳しく研究し今後の参考にしていきたいと思う。

( ) の分類では、京都女子大学等の取組みがその代表例としてあげられる。

## 京都女子大学の取組み

本学の取組みは、「キャリア教育の体系化」を目指す取組みである。すなわち中高大、新社会人、キャリアを積んだ社会人までを視野に入れた体系化されたプログラムの開発は、学生にとっても社会にとっても今後益々必要とされるとの理由からである。

「現代GP研究会」の成果から、大学におけるキャリア教育の意義、インターンシップの今日的意味、中高校との一貫のキャリア教育等の知識と情報を共有できた。インターンシップ制度化についての検討では、本学では、現在大学コンソーシアム京都主催のインターンシップに学生が個人的に参加する形態をとっている。しかし今後は「本学独自の事前事後学習を含む科目を設定すること」「コンソーシアム京都での受講を単位化すること」「大学全体でインターンシップを制度化すること」の必要を感

じることができた、とのことである。(注13)

## 2.2 GP 選定委員会と各大学における評価等

現代GPの選定委員からの評価によると「人材交流による産学連携教育」分野、「実践的キャリア教育の推進」分野のテーマの趣旨・目的は、「インターンシップの高度化や大学での重点的な教育システムの開発等創造的な人材育成のための教育プログラムを産学協同で開発・実践する取組みを支援すること」とされ、公募要領にも「長期的なインターンシップを実施するための環境の充実・強化」と「大学等を拠点として、産業界の優秀な人材を活用しつつ、産学が共同で行う先端的・実践的人材育成のための教育プログラム」を開発することが例示されている。その中でも、海外インターンシップ、協労型インターンシップ、疑似インターンシップ、大学主導型インターンシップなど、「様々に工夫を凝らした高度なインターンシップが多く見られた。また、地区の医師会と連携した医学教育、医工連携教育等、明確な目的を持つ産学連携教育の取組みが目を惹いた」とされている。(注14)

次に大学側の評価についてみる。

立命館大学においては、開始から5年目を迎えた長期インターンシップで、全学から約100名の学生が参加した。学部学科、大学院、学年、理系・文系の枠を超えて学生が実習を行う。グループインターンシップでは、上級生がリーダーとなって他の学生をまとめるが、リーダーとなる年長学生は、学生をまとめることの難しさを知る。長期間の実習を行うことにより、奮起してそれを乗り越えたとたくましく成長する様子が伺えた。また学年、学科が異なることが学生を成長させる。理系の学生、文系の学生のグループでも、双方が得意とする分野、苦手とする分野を協力し合い、よい結果がもたらされたと報告されている。

一方で、長期インターンシップでは、今までに自らの実習先企業等に就職した学生は一人もいない。企業側としてはインターンシップ学生を即戦力として期待しているが、大学側は教育の一環と考えて、インターンシップに、学生の就職までは期待していない。これは最近の傾向であるが、今後も、実社会で経験を積んだ学生が増えることによって、その学生が他の企業へ就職しても、その経験を社会全体で活かすことができればインターンシップの価値は大きいものがあると考えられる。(注15)

甲南大学現代GPのインターンシップでは、学生のアンケート結果より、「インターンシップに参加してよかったですか」に対して、よかった95%、どちらかといえばよかった14%、「インターンシップで得た成果は」に対して、職業意識の形成 104 名、責任感・自立心の向上 81 名、適職の確認 67 名と続いた。その他にも「この経験をどのように生かしていくか」、「インターンシップ全体の感想」にも、「企業選択の基準が分かった」、「自己

管理の大切さに気づいた」、「働くことの意義や何をすべきかを考え行動していくように努力したい」等、積極的な意見が多く見られた。(注16)

(注1) 県立広島大学(2008)、pp.1 - 5、8 - 15、65 - 85。

(注2) 新潟大学(2008)、pp.2 - 6、7 - 27、アンケート結果より。

(注3) 長野工業高等専門学校専攻科(2008)、pp.1 - 3、55 - 59、117 - 125。

(注4) 中澤達夫(2005)、pp.45 - 46。

(注5) 帯広畜産大学(2007)、pp.13 - 17、75 - 81。

(注6) 京都工芸繊維大学(2007)、p.7。

(注7) 倉敷芸術科学大学(2007)、pp.7 - 14、31 - 44、同(2008)、p.200。

(注8) 追手門学院大学(2008)、pp.2 - 5、52 - 58、71 - 77。

(注9) すでにインターンシップ等の実学臨床教育は、授業として確立し積極的に展開し成果もあげている。今回の取組みは、「既存の取組みより効果的なものとして一層の相乗効果が期待できる」としている。東北福祉大学(2008)、p.6。

(注10) 東北福祉大学(2008)、pp.37 - 38。

(注11) 長岡大学(2008)、pp.1 - 3、96 - 101。

(注12) 阿南工業高等専門学校(2008)、pp.1 - 3。

(注13) 京都女子大学(2008)、pp.5 - 13、36 - 37。

(注14) 荻上紘一(2005)、p.12。

(注15) 加藤敏明(2008)「日本型コーオプ教育を考える - シンポジウム報告資料 - 」

(注16) 甲南大学(2008)、pp.1 - 3。

## 3 本学での取組みと学生のアンケート結果

### 3.1 本学でのインターンシップの変遷

本学科では、平成16年のカリキュラム改革で、実習期間と回数の増加、18年度からは現代GPの一部として、事前・事後指導の充実(すなわちマナー研修や履歴書の書き方等と実習先研究という事前研修)とキャリア教育科目との関連づけ(すなわち現代産業研究、キャリアアップ講座等、他の授業科目群の中でのインターンシップの役割の確立)を行った(表1参照)。その結果、学生のアンケート調査からは、

平成16年から18年度への変化については、

「実習期間の1週間から2週間への延長」、「年間複数回の実習の実施」、「実習参加時のマナー、服装等についての意識の向上」、「実習先企業の選択理由」、「インターンシップ参加による就職活動への影響」等の項目で、増加傾向(プラスの効果)が得られた。

平成18年度と19年度の比較に関しては、

「インターンシップ希望・参加企業の増加」、「事前・事後指導の説明について分かりやすいかどうか」、「不参加学生の次回参加意欲」、「社会的な規律が身に付いたかど

うか」、「将来フリーターやアルバイトでも良いか」等の問いに関して、発展的な回答が増加した。

一方で、「インターンシップ事後報告会の開催について」、「インターンシップとアルバイト代について」、「将来どの地域の企業に就職したいと思うか」、「友人の話を聞いて実習先を判断するかどうか」といった質問項目で、18年度と19年度で評価が分かれるか、またはマイナス評価が増加する結果となった。

表1 本学におけるインターンシップの変遷

年 度	平成9～15年	平成16、17年	平成18年～
目 的	3省合意～新たな教育プログラム	現場と大学を歩き来して学ぶ（加改革）	現代GPと本学独自のキャリア教育の実践
実習期間	1週間（夏季）	2週間×2回＝計4週間（夏季・春季）、実習方法の検討（中・長期）	
実習先	約30～40カ所（卒業生の就職先など）	約300カ所（インターンシップ協議会等）、各学生の希望、自己開拓が増加	
実習内容	現場見学、職場体験が中心	実習計画、実習日誌、実習報告	事前・事後指導の増加
効 果	学生・実習先により異なる	学習意欲、就業意欲に効果	モチベーションアップ、実習先への就職も増加
課 題	検討の時期	事前指導、事後指導の充実が必要	企業との連携・協力の重要性

中部学院大学(2007)「現代 GP フォーラム」資料より

### 3.2. 本学でのインターンシップ学生のアンケート結果

今回実施した、現代 GP に関するインターンシップアンケートの中で、平成 16 年から 18 年への変化と、平成 18 年から 19 年への変化を比較して掲載した。なお、19 年度の結果として特記すべきアンケートに関しては、グラフで表示した（アンケートは全ての質問を掲載していない。また問の番号は、学生へのアンケートを行ったときのアンケート番号である）。

#### （問 2）「インターンシップに参加しましたか」

16 18 年：54% 61%へ増加。  
18 19 年：61% 84%へ増加。「希望しない」は 37% 13%へ減少。

年々インターンシップの参加者は増加傾向にある。

#### （問 7）「説明会では、実習内容や条件について分かりやすく説明されたか」

16 18 年：「分かりやすい 15%」「まあまあ分かりやすい 62%」計 77% 「分かりやすい 16%」「まあまあ 73%」計 89%へ増加。  
18 19 年：「分かりやすい 16%」「まあまあ 73%」計 89% 「分かりやすい 21%」「まあまあ 72%」計 93%へと増加している。

実習指導の時間が大幅に増加した効果が現われていると思われる。

#### （問 8）「希望する実習先がありましたか」

16 18 年：「あった 18%」「同業種があった 16%」計 34% 「あった 24%」「同業種があった 15%」計 39%へと増加。「なかった」は 36% 28%へ減少。

18 19 年：「あった 24%」「同業種があった 15%」計 39% 同「41% + 17%」計 58%へと増加した。

実習先の増加が、学生の希望実習先の選択肢を増やしたと思われる。

#### （問 9）「実習期間は長いかわかりか？」

16 18 年：「長すぎる」「長い」が減少し、「ちょうど良い」が増加。

18 19 年：「少し長い」が増加、「ちょうどよい」が減少して、前回と反対の結果となった。75 60%

継続的な調査が必要な項目である。

#### （問 11）「事前訪問について」

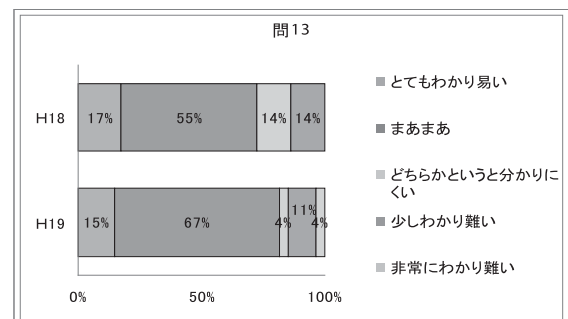
16 18 年：「自分たちだけで行きたい」が増加し、「教員の同行」は減少した。

18 19 年：「自分たちだけで」が減少し、「現在のまま」が増加し、前回と反対の結果となる。

#### （問 12）「実習中の教員の訪問について」

16 18 年：「教員の訪問指導は来て欲しくない」が減少。

18 19 年：「来て欲しくない」が減少し、実習先訪問を希望する学生が増加した。

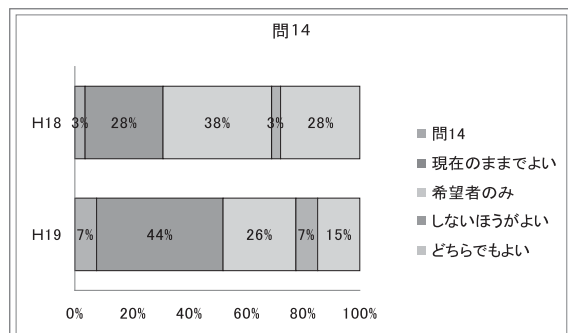


#### （問 13）「報告書の作成方法についての説明は」

16 18 年：「とても良い 9%」「まあまあ良い 58%」計 67% 同「17% + 55%」計 72%へ増加。

18 19 年：72% 同「15% + 67%」計 82%へ増加。

これも実習指導の効果と思われる。





(問 14)「実習後の報告会について」

16 18年：「現在のままでよい」が減少、「希望者のみ」が増加。

18 19年：「現在のままでよい」が増加、「希望者のみ」が減少し、他の学生の報告を聞きたいという学生が増え、実習指導の効果が現われたといえる。

(問 15)「実習全体のスケジュールは、分かりやすかったか」

16 18年：「とても21%」「まあまあ64%」計85% 同「21% + 48%」計69%へ減少し、分かりにくくなった。

18 19年：同「21% + 48%」計69% 同「19% + 58%」計77%へと増加した。

(問 17)「実習の条件として履歴書や同意書を作成することについて、必要性を感じたかどうか」

16 18年：「必要性をとて感じた12%」「必要性をまあまあ感じた42%」計54% 同「21% + 34%」計55%へと、あまり変化はない。

18 19年：「とても感じた21%」「まあまあ感じた34%」計55% 同「19% + 41%」計60%へと少し増加し、重要性を認識した学生が増加。

(問 18)「実習先は友達と同じがよいか」

16 18年：「絶対に同じ3%」「できれば同じ37%」計40% 「絶対に同じ4%」「できれば同じ17%」計21%へ減少。同じでなくても良いという意見。

18 19年：「絶対に同じ4%」「できれば同じ17%」計21% 「絶対に同じ3%」「できれば同じ27%」計30%へと増加。年度ごとに詳しく調査する必要がある。

(問 19)「実習に行きたかったですか」

16 18年：「とても17%」「できれば36%」計53% 同「24% + 30%」計54%へ増加。

18 19年：54% 「とても35%」「できれば23%」計58%へと例年増加傾向にある。実習に行きたい学生が年々増加している。

(問 20)「髪型や服装を変えることについてどう思うか」

16 18年：「変えたくない」が26% 17%へ減少。

18 19年：「変えたくない」が17% 17%へと変化なし、「どちらともいえない」が26% 50%へと増加した。

(問 22)「企業毎に実習内容にばらつきがあると思うか」

16 18年：「非常に12%」「少し22%」計34% 同「4% + 40%」計44%へと実習内容の差が拡大している。

18 19年：44% 同「20% + 43%」計63%へとさらに差が拡大。

実習先との実習内容の検討が必要である。

(問 23)「実習中、給料をもらえると良いと思うか」

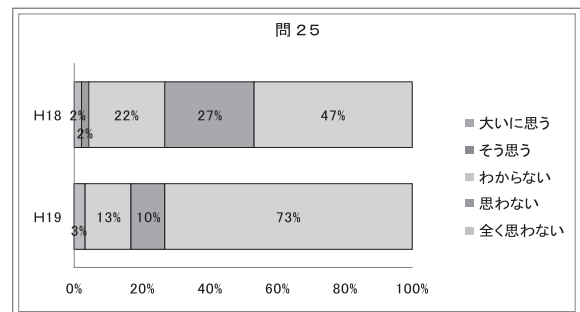
16 18年：「是非25%」「できれば43%」計68% 同「11% + 50%」計61%へ減少。

18 19年：「是非11%」「できれば50%」計61% 同「7% + 57%」計64%へと若干減少した。もらえなくてもよいという学生が増加。インターンシップの趣旨が学生に浸透したと思われる。

(問 24)「実習後時間や期限を守る習慣が身に付いた」

16 18年：「とても21%」「やや39%」計60% 同「23% + 30%」計53%へと減少。

18 19年：「とても23%」「やや30%」計53% 同「25% + 46%」計71%へと増加した。しかし調査年度により多少異なる。



(問 25)「卒業後はフリーターでもいいと思っているか」

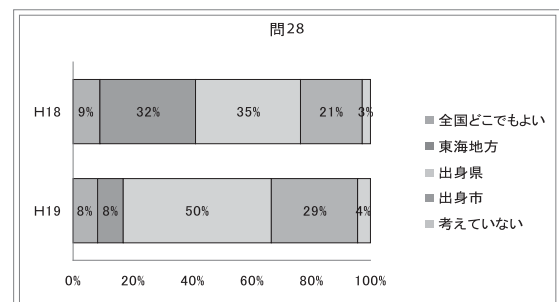
16 18年：「思わない27%」「全く思わない44%」計71% 同「27% + 47%」計74%へと増加。

18 19年：「思わない27%」「全く思わない47%」計74% 同「10% + 73%」計83%へと年々増加し、インターンシップを経験した学生は、卒業後のフリーターはいいだという学生が増加している。

(問 26)「将来就きたい仕事や業種が決まっているか」

16 18年：「決まっている25%」「だいたい決まっている37%」計62% 同「12% + 52%」計64%でほぼ一定。

18 19年：「決まっている12% + だいたい52%」計64% 同「8% + 42%」計50%へと減少。インターンシップによってすぐに将来の職業が決まることはないとの結果であった。



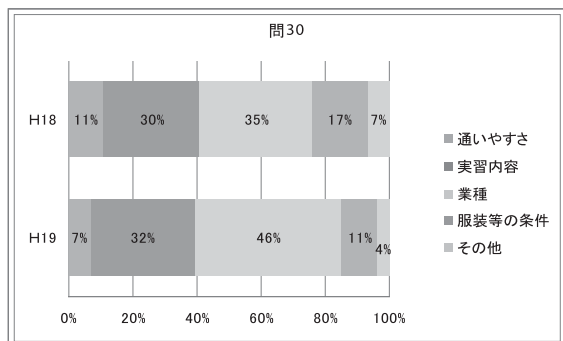
(問 28)「どの地域で就職を考えていますか」

16 18年：「東海地方」が36% 32%、「県内」が38% 35%へと減少、「出身市」が12% 21%へと増加した。  
 18 19年：「東海地方」が32% 8%へ減少、「県内、市内」がそれぞれ35% 50%、21% 29%へ増加し、県内各地域への就職希望が増加した。現代 GP の効果が現われた結果と考えたい。

(問 29)「友達が良かったという実習先を2回目を選びたい」

16 18年：「非常にそう思う10%」「そう思う35%」計45% 同「11%+30%」計41%へ減少した。

18 19年：「非常にそう思う11%」「そう思う30%」計41% 同「8%+8%」計16%へと急減し、余りそうは思わない学生が増えている。自分の意思が重要だと考えるようになった。



(問 30)「実習先を決める時に、最も重視すること」

16 18年：「通いやすさ」28% 22%、「内容」38% 31%から「業種」34% 47%へと変化した。

18 19年：「通いやすさ11% 7%」「業種35% 46%」へと、通いやすさより、内容・業種が増加する。

(問 35)「2年生になって思うこと」

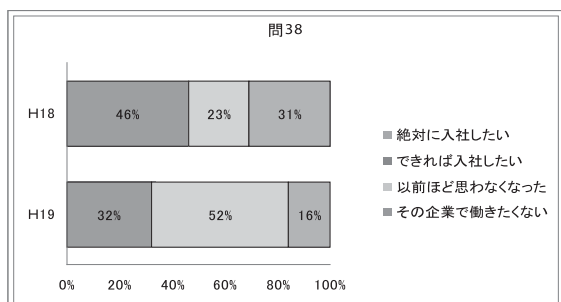
16 18年：「行っておけば良かった41%」「2年生で行きたい14%」計55% 同「71%+7%」計78%へと増加。

18 19年：「行っておけば良かった71%」「2年生で行きたい7%」計78% 同「50%+50%」計100%となった。

(問 37)「実習は就活に影響を与えたか」

16 18年：「かなり6%」「ある程度53%」計59% 同「22%+41%」計63%へ増加。

18 19年：「かなり22%」「ある程度41%」計63% 同「20%+44%」計64%、でこの項目は変化なし。



(問 38)「実習先の企業に、就職したいと思うか」

16 18年：「是非3%」「できれば57%」計60% 同「0%+64%」計64%。通増傾向。

18 19年：「是非0%」「できれば64%」計64% 同「0%+32%」計32%へと半減した。企業と実習内容により、毎年異なるのではないかと。実習指導内容の課題と考える。

(問 39)「実習後、学生と社会人の仕事についてどのように考えるようになりましたか」

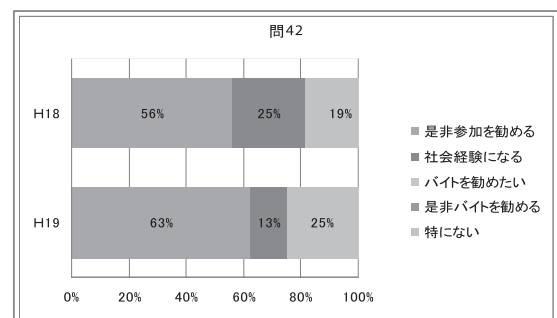
16 18年：「もっと学生生活を続けたい」という回答が減少し、「新入社員教育と同じように感じた」が増加。

18 19年：「勉強をもっと頑張ろう」という回答が減少し、「早く企業で働きたい」が増加傾向となった。学生にとって面白い実習先が増えたのか、社会で働くことの面白さを見つけたのかは判断できない。

(問 40)「実習前にマナーなど指導して欲しい」

16 18年：「非常に19%」「ある程度50%」計69% 同「11%+63%」計74%へ増加

18 19年：「非常に11%」「ある程度63%」計74% 同「20%+56%」計76%へと、事前指導の重要性を非常に感じる学生が増えている。



(問 42)「1年生に対してアドバイスするとしたら」

16 18年：「是非勧める32%」「社会経験になる53%」計85% 同「56%+25%」計81%へ増加。

18 19年：「是非勧める56%」「社会経験になる25%」計81% 同「63%+13%」計76%と、少し減少したが、後輩の学生に、是非勧めるという回答が増加したことに意味がある。

### 3.3 本学のアンケート結果より

本学の学生アンケートの結果、インターンシップへの参加学生の増加、事前・事後指導により事務手続きの方法や、毎日の実習日誌等提出書類の記載方法がより理解できるようになったこと、挨拶、会話の仕方など社会的マナーを身につけることの必要性を感じる学生が増加したこと、また、社会人になるにあたり、卒業後はフリーターやニートにはなりたくない学生の増加は、現代 GP におけるインターンシップや文科省のインター



ンシップ推進事業の効果を表わすものと考えることができる。

また、学生の就職希望の地域が、年々地元志向になり、今回の調査では出身県内、市内で働きたいとの希望が増加した。この結果は、インターンシップだけではなく本学全体の現代GPの目標である「地域人の育成」の効果が徐々に現われたためか、その他の理由によるものかは現時点での判断は難しく、今後の調査結果を待ちたい。

一方では、インターンシップの参加にあたり、髪型や服装を整えることに必要性を感じない学生が年度により異なるため、さらに一層実習指導の準備と継続的なアンケートの必要性を感じた。

## 4 おわりにかえて

### 4.1 各大学のさまざまな取組みについて

各大学の取組みの中で、関心を持ったものがいくつかある。すぐに本学のインターンシップに活用できるかは問題もあるが、それらは、

- ・倉敷芸術科学大学が取組み、文科省が新たな取組みとして推奨した、今まであまり実習参加がなかった、最終学年での集大成インターンシップの検討
- ・学部学科を超えた、地域でのイベント企画等への参加を、キャリアアップの授業の一環またはプレインターンシップとして授業計画に含める取組み
- ・大阪樟蔭女子大学に見られる、インターンシップの職業選択に関しては、多くのコースを設定した「専門職域別の実習先の徹底と、事前事後指導の可能性」を模索する取組み。
- ・京都芸工繊維大学が取組んでいる、地域の伝統産業（本学でいうと、例えば関市の刃物産業、各務原市の製造業）等、匠の技を通して学生のキャリアアップを図り、将来の地域産業と学生の職業選択に結びつけるインターンシップ。このように各大学の取組みの数だけ新たな発見が得られた。

### 4.2 本学での今後の取組みについて

そこで本学での今後の取組みについては、他大学の取組みを研究、模索するとともに、

- ・今回のGPから本格的に導入した事前・事後指導の充実と発展。特にインターンシップ計画の作成と、企業との打ち合わせ準備等に関して、学生主体の活動を多く取り入れたい。
- ・大学と企業のインセンティブの一致。これは受入れ企業側からの要望でもある「大学側が学生に学んで欲しいことと、企業が学生に学んでもらいたいことがずれている」との評価によるもので、両者のすり合わせや実習内容の検討を十分に行う必要がある。（注1）
- ・長期および混合インターンシップの検討。今後、小中高校で短期間の実習体験をした後、現在の1～2週間程度の実習は大学での低学年・実習導入教育となろう。

これからの長期インターンシップは、従来のその単なる期間延長ではなく、大学院も含めたグループ方法で、学部・学科、学年を超えた実習を実施することができるかどうか検討したい。

### 4.3 各大学（学生）の評価と問題点

すでに各大学の中間報告の段階で、企業および学生評価が行われているが、各大学ともGPの効果が現われており概ね取組みの評価は良い。その理由として、今までにない新規の取組みのため、大学側・教員共に力が入る、学生の中から見て斬新な授業が多いため学習意欲につながる、連合大学による取組みでは、各大学の教員が共通認識を持つことができた、学部・学科の枠を超えた協力体制が構築された、といったものが多い。

一方マイナスの効果として、特定の教員が忙しくなる傾向がある。これは組織全体で取組む事業に対して、一部無関心な教員が存在したり、GPの計画段階からの問題として、全学的に取組める事業かどうかの認識がないまま採択された場合などが考えられる。また、マスコミ等報道機関が「拙速なGP成果」を求め、宣伝する傾向にあることも現在の風潮としてある。大学教育には長期的な継続性が必要であり、短期的な成果の要求は逆効果をもたらすことが多い。さらに、新しい活動や事業を立上げる資金は、その額が大きければ、大学の日常的な教育研究活動や貢献活動の攪乱要因となり、またプロジェクト終了後にそれを継続、閉じるための資源をめぐり様々な後遺症を生じやすい、との問題点も指摘されている。（注2）

一方で、学生の側からも、従来の科目との整合性の問題、これは新たなGP科目を導入するために従来の教育目標が達成されなくなること等の履修上の混乱、学生参加の有無等の問題、すなわち試験的なGP授業への参加が、授業単位と無関係であること、時間的余裕がない学生は参加できないなど、GP独自の問題点も指摘されている。

今後、2008年秋以降、各大学で「GPフォーラム」等が開催され、これら取組みの評価も今後の最終報告書に様々な結果として現われると思われる。それらの中で各大学の詳しい成果と、今後の本学のあり方も検討したいと思う。さらに、各大学が抱える問題点や取組みの失敗例を明らかにして大学人が共有することが、次なる教育政策への手がかりとなろう。

（注1）企業側からは、現在のインターンシップに対して「曖昧な実習内容をインターンシップという言葉で濁している」など厳しい指摘もあった。立命館大学キャリア教育センター主催シンポジウム(2008)

（注2）天野郁夫(2006)、p.10。

## 参考文献・参考資料

- ・天野郁夫(2006)「競争的資金と大学改革」『IDE 現代の高等教育 NO.479』2006年4月号。
- ・荻上紘一(2005)「現代的教育ニーズ取組み支援プログラム」を実施して『大学と学生』485号、2005年11月。
- ・同上(2006)「現代的教育ニーズ取組み支援プログラムの意義と成果」『IDE 現代の高等教育 NO.479』2006年4月号。
- ・阿南工業高等専門学校(2008)「文部科学省現代的教育ニーズ取組み支援プログラム採択事業『平成19年度報告書』」。
- ・同上(2007)「平成18年度報告書」。
- ・上越教育大学(2007)「上越教育大学国際化 GP プロジェクト報告書『海外実習による異文化理解マインドの育成 - 学校現場における自律的実践を通して - 』」平成19年3月。
- ・加藤敏明(2008)立命館大学シンポジウム「日本型コーオプ教育を考える」報告資料、平成20年9月。
- ・県立広島大学現代 GP プログラム管理委員会(2008)「県立広島大学現代 GP 成果報告書『経営情報実践的総合キャリア教育の推進』」平成20年3月。
- ・甲南大学(2008)現代 GP シンポジウム資料「キャリア教育フロンランナーからの提言」平成20年3月。
- ・京都女子大学(2008)「女子学生のキャリア教育の体系化と普及 - 企業、教員、学生の共同による女子学生のキャリア形成プログラム開発と実施 - 」文科省現代 GP 平成18、19年度成果報告書。
- ・京都工芸繊維大学(2007)「平成18年度現代 GP : 2006年「京の伝統工芸 - 技と美」「京の伝統工芸 - 知と美」報告書『創造性豊かな国際的工科系専門技術者の育成 - 伝統からイノベーションへ、ローカルからグローバルへ - 』。同(2008)。
- ・倉敷芸術科学大学(2007)「平成18年度採択、人生を展望した総合的キャリア教育の実践」報告書。
- ・同(2008)「平成20年度活動報告書(概要)について」。
- ・長岡大学(2008)「産学融合型専門人材開発プログラム - 長岡方式 - 平成18年~20年度」報告書。
- ・同上(2007)「報告書」平成19年3月。
- ・長野工業高等専門学校専攻科(2008)「平成17年度現代 GP 取組み支援プログラム『地域企業と取組む長期インターンシップ制度』」平成18年3月。
- ・同上(2007)「中間報告資料」平成17年6月。
- ・中澤達夫(2005)「地域と連携した技術者教育」日本学生支援機構『大学と学生 485号』平成17年第11号。
- ・新潟大学(2008)「平成19年度現代 GP 事業報告書『企業連携に基づく実践的工学キャリア教育 - 職業意識の自己形成に向けた学生・技術者・教員の協働 - 』」平成20年3月。
- ・帯広畜産大学(2007)「文科省現代的教育ニーズ取組み支援プログラム H17~H18年度採択課題成果報告書『国際貢献を担う人材育成のための連携教育』」平成19年3月。
- ・大阪樟蔭女子大学(2008)「2007年度現代 GP 報告書『総合的人間力を育てるサイクルプロジェクト - ジェネリック・スキル教育を用いたキャリア教育開発プログラム - 』」。
- ・追手門学院大学(2008)「平成19年度追大型自主自立キャリア支援モデルの展開 - 平成19年度報告集」。
- ・立命館大学(2007)「平成17年度、社会のニーズにマッチした先進的アントレプレナー教育プログラム」。
- ・立命館大学キャリア教育センター主催シンポジウム(2008)「日本型コーオプ教育を考える」。
- ・東北福祉大学実践的総合キャリア教育推進委員会編(2008)「第1回東北福祉大学キャリア教育マインド向上研究会報告書」。
- ・同上(2008)「平成19年度『社会力』的視点からの総合キャリア教育 - リエゾン型キャリア教育の構築を目指す - 」報告書。
- ・富山県立大学(2008)「学生の自立を促す統合的キャリア増進プラン」現代 GP 平成19年度活動報告書。同(2007)。
- ・藪下武司・河野篤・中川雅人(2006)「インターンシップに関する調査研究報告書 - 本学学生と岐阜県を中心とした東海地域の企業に対する意識調査、および「調査の比較研究 - 」中部学院大学」。
- ・日本学生支援機構『大学と学生 - 現代的教育ニーズ取組み支援プログラム - 』第485号、2005年2月。
- ・日本学生支援機構『大学と学生 - インターンシップ - 』第516号、2007年6月。
- ・財団法人大学コンソーシアム京都(2008)『2007年度インターンシップ・プログラム実施報告書』。